

PENGARUH KEPEMIMPINAN SINERGISTIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Studi Kasus : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung)

THE INFLUENCE OF SYNERGISTIC LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

(Case Study: Department of Highways and Construction of Lampung Province)

Febrizal Levi Sukmana^{1*}, Ahiruddin¹, M. Rafieq Adi Pradana¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: febrizallevi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan sinergistik dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini dilaksanakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan 51 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berdasarkan hipotesis penelitian 1) Kepemimpinan Sinergistik (X1), secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,20 persen dan sisanya 60,80 persen dipengaruhi oleh variabel lain. 2) Pengujian yang kedua secara analisis kuantitatifnya secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 67,20 persen dan sisanya 32,80 persen dipengaruhi oleh variabel lain. 3) Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan/bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 68,20 persen, dan sisanya 31,80 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kepemimpinan Sinergistik, Motivasi Kerja, Kinerja Organisasi

Abstract

This study aims to see the effect of synergistic leadership and work motivation on organizational performance. This research was carried out is a type of quantitative research using 51 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Synergistic Leadership (X1) and Work Motivation (X2) as independent variables and Organizational Performance (Y) as the dependent variable. The results of the quantitative analysis in this study are based on the research hypothesis 1) Synergistic Leadership (X1), partially has a significant effect on organizational performance (Y) at the Bina Marga Bina Construction Service in Lampung Province with a contribution of 39.20 percent and the remaining 60.80 percent is influenced by other variables. 2) The second test by means of partial quantitative analysis shows that Work Motivation (X2) has a significant effect on organizational performance (Y) at the Bina Marga Bina Construction Service of Lampung Province with a contribution of 67.20 percent and the remaining 32.80 percent is influenced by other variables. 3) Testing on the third hypothesis, it can be concluded that Synergistic Leadership (X1) and Work Motivation (X2), simultaneously/together have a significant effect on organizational performance (Y) at the Bina Marga Bina Construction Service in Lampung Province with a contribution of 68.20 percent, and the remaining 31.80 percent is influenced by other variables.

Keywords: Synergistic Leadership, Work Motivation, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya bukan saja merupakan obyek pembangunan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan, dan keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat atau Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi masih dianggap sebagai instansi yang rentan terhadap tindak kejahatan korupsi oleh masyarakat. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan pandangan untuk menunjukkan bahwa semua program dapat terwujud sesuai dengan rencana.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengubah pandangan masyarakat tentang lembaga ini, yakni sebagai lembaga yang memiliki tujuan mulia untuk menjadikan masyarakat bahagia dan sejahtera. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menjamin bahwa SDM pada dinas ini bekerja dengan amanah dan berusaha membangun Provinsi Lampung secara profesional untuk menghasilkan kinerja organisasi yang riil dan nyata. Dalam penelitian ini, faktor yang membahas

pengaruh kinerja organisasi adalah kepemimpinan sinergistik dan motivasi kerja.

Sinergi didefinisikan oleh Iversen (2007) sebagai proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan perusahaan atau pemerintahan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sinergi dimaknai juga sebagai bentuk dari sinkronisasi energi. Energi yang dimiliki tiap-tiap bagian disatukan menjadi satu tujuan, dan bekerja berdasarkan perannya masing-masing.

Menurut Stephen P Robbins (2015) menyatakan bahwa pemimpin menanamkan komitmen untuk melakukan perubahan tiga aktivitas yang saling terkait yaitu mengklarifikasi maksud dari strategi, membangun organisasi dan membentuk budaya organisasi. Pemimpin merupakan perancang dari organisasi dengan ikut dalam merancang berbagai tujuan, visi, dan nilai-nilai inti dalam organisasi. Nilai budaya organisasi yang dibentuk oleh pemimpin akan mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi.

Pemimpin memegang peranan yang krusial dalam keberlangsungan organisasi, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan penentuan tujuan. Sebagai pengendali orang-orang, peralatan, dan sumber daya yang tersedia, kemampuan seorang pemimpin akan sangat menentukan maju mundurnya kehidupan organisasi.

Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia baik itu kata Pimpinan, Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan kata turunan dari Pimpin. Jika peran pemimpin dapat dijalankan dengan baik, maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, namun perlu didukung dengan proses pemberdayaan pegawai yang baik. Salah satu model kepemimpinan mampu mendorong terciptanya efektifitas organisasi adalah kepemimpinan sinergitas.

Menurut Stephen P Robbins (2015), Kepemimpinan sinergitas merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengintegrasikan tujuan dan kegiatan perusahaan atau pemerintahan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kepemimpinan Sinergistik merupakan tipe kepemimpinan yang fokus perhatiannya diarahkan pada upaya membangun sinergi dari pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi, melalui wawancara dengan beberapa pegawai dari setiap bidang, terungkap adanya indikasi masalah dalam kepemimpinan. Wawancara tersebut menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan secara umum dinilai cukup baik, namun masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kepemimpinan sesuai dengan dinamika yang ada, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

Di samping kepemimpinan yang sinergistik, upaya lain yang dapat dilakukan oleh instansi untuk mempertahankan kinerja organisasinya adalah dengan memperhatikan motivasi pegawai. Motivasi pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja organisasi berkaitan erat dengan motivasi kerja.

Motivasi dalam bekerja adalah faktor kunci yang sangat penting, karena dapat memengaruhi, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja secara produktif dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi para pegawainya dalam menciptakan motivasi yang tepat untuk mendorong kemajuan organisasi, sehingga organisasi yang dijalankan dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

KAJIAN TEORI

Menurut Sutrisno (2016) Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Adapun pengertian Sinergi didefinisikan oleh Iversen (2007) dalam "*Concept of Synergy toward a Clarification*", sebagai proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan perusahaan atau pemerintahan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sinergi dimaknai juga sebagai bentuk dari sinkronisasi energi.

Dari konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sinergistik adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan pada bawahannya dengan rasa percaya terhadap kemampuan mereka. Hal ini juga mencakup cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, membagi tugas dan

wewenang, serta menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara (2017), motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Sedangkan Veithzal, (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah faktor penting yang dapat merangsang para pegawai untuk lebih rajin dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Brahmasari & Suprayetno, 2016). Dengan adanya motivasi yang tepat, diharapkan para pegawai dapat memiliki kemauan dan kemampuan yang lebih dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Ini akan membuat kinerja mereka semakin meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat enam karakteristik pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu: 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung risiko. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berusaha keras untuk merealisasikan tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Fahmi (2013), kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai efektivitas secara menyeluruh dalam memenuhi kebutuhan dari setiap kelompok yang terkait dengan usaha-usaha sistemik dan meningkatkan

kemampuan organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, Maharjan, (2012) menjelaskan bahwa kinerja juga mencakup hasil yang dicapai oleh karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, karyawan yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak termotivasi dan merasa tidak puas.

Lain halnya dengan Sinambela (2012), kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sedangkan menurut Mathis (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmark*), dengan acuan/indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dan dilakukan pada bulan Januari s.d Maret 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pejabat Administrator (Eselon III) sebanyak 13 orang dan Pengawas (Eselon IV) sebanyak 34 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi dua yaitu 1) Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari

responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuisioner) kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. 2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan tentang Kepemimpinan Sinergistik (X1) Terhadap Variabel Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Sinergistik Terhadap Variabel Kinerja Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.524	5.915		1.779	.081
	Kepemimpinan Sinergistik	.743	.132	.626	5.626	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Sumber data diolah (Februari 2023)

Nilai 10,524 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan pada "Kepemimpinan Sinergistik" maka Kinerja Organisasi akan mencapai 0,743 sedangkan harga 0,743 X1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar 1 point untuk Kepemimpinan Sinergistik (X1), maka akan ada kenaikan Kinerja organisasi sebesar 0,743.

Sedangkan angka 0,626 pada Standardized Coeficients (Beta) menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara Kepemimpinan Sinergistik (X1) dengan Kinerja Organisasi (Y) dapat dilihat pada hasil korelasi yaitu 62,6%.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	sig	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.950	3.983		.992	.326
	Motivasi Kerja	.911	.091	.820	10.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja organisasi

Sumber data diolah (Februari 2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka di dapat harga t hitung sebesar 21 (23-2=21) adalah 8,262, sedangkan harga t tabel 0,05% dengan (dk 21) yaitu 2,080, dengan demikian H0 di tolak dan H1 diterima, karena t hitung > dari t tabel dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang

signifikan antara Motivasi Kerja (X2) untuk Kinerja organisasi (Y).

Melalui program SPSS, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Organisasi (Y) diuji hipotesis simultan variabel Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel Sinergistik dan Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Organisasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	790.135	2	395.067	51.363	.000 ^a
Residual	369.198	48	7.692		
Total	1159.333	50			

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN SINERGIKTIK

Sumber data diolah (Februari 2023)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa arti nilai F sebesar 51,363 dibandingkan dengan nilai f tabel (4,30) dengan taraf signifikansi 0,01 (1%) menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi (Y) dengan sangat nyata (Sig. 0,000).

Pengujian ini juga dapat dilihat melalui signifikansi dimana jika nilai

signifikansi (sig) adalah 0,000, dan mengingat 0,000 adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi sangat tinggi (bahkan masih di bawah 0,01 (tingkat kepercayaan 99%).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Organisasi (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Sinergistik dan Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.277	4.548		.281	.780
TotalX1	.157	.131	.133	1.200	.236
TotalX2	.811	.123	.730	6.601	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan data pada tabel 4 di atas, nilai koefisien a dan b serta harga t hitung serta tingkat signifikansi dan dari data dalam tabel 4.19 di atas di dapat persamaan perhitungan $Y = 1,277 + 0,157 X1 + 0,811 X2$ dimana Y = Kinerja Organisasi; X1 = Kepemimpinan Sinergistik dan X2 = Motivasi Kerja.

Nilai 1,277 merupakan nilai konstansta (a) yang menunjukkan

bahwa jika tidak peningkatan pada "Kepemimpinan Sinergistik dan Motivasi Kerja" maka Kinerja Organisasi akan mencapai 1,277sedangkan harga 0,157 X1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar 1 point untuk Kepemimpinan Sinergistik, maka akan ada kenaikan Kinerja organisasi sebesar 0,157; Sedangkan angka

0,730 pada *Standardized Coefisients* (Beta) menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara Kepemimpinan Sinergistik dengan Kinerja Organisasi dapat dilihat pada hasil korelasi yaitu 73,00 %. Nilai t merupakan nilai yang berguna untuk pengujian apakah pengaruh Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) benar-benar signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan nilai koefisien regresi Kepemimpinan Sinergistik (X1) = 0,157 lebih kecil dari koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) = 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan Sinergistik(X1) lebih rendah dari Motivasi Kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data peneliti dapat simpulkan sebagai berikut 1) Hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berdasarkan hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Kepemimpinan Sinergistik (X1), secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,20% dan sisanya 60,80% dipengaruhi oleh variabel lain. 2) Pengujian yang kedua secara analisis kuantitatifnya secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 67,20%, dan sisanya 32,80% dipengaruhi oleh variabel lain. 3) Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan

Sinergistik (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 68,20%, dan sisanya 31,80% dipengaruhi oleh variabel lain. 4) Berdasarkan pada poin 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Sinergistik (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 68,20% tersebut dan sisanya 31,80% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. alfabeta: Bandung.
- Iversen. (2007). *Concept of Synergy–toward a clarification. Departement of Industrial Economics and strategy*. Denmark: Copenhagen Business School.
- Maharjan, S. (2012). Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*, 24(2), 45–55.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. PT. Remaja Rosdakarya,
Bandung.

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2011).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. e, Jakarta : Salemba
Empat.

Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai:
Teori, Pengukuran dan Implikasi*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stephen P Robbins. (2015). *Perilaku
Organisasi*. Salemba Empat,
Jakarta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Kencana
Prenada Media Group. Jakarta.

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan* (7th ed.). Depok: PT
RAJAGRAFINDO.